I N D I C E

ARCHIVO	N° INT.	DOCUMENTO
5-B-13	325	Entrevista. Operaciones de helidesembarco realizadas por un helo.del EA.
"	326	Entrevista. Vuelos Ant/Sup y Ant/Sub ejecutados por aviones Neptune.
"	327	Operaciones de Helos WG-13 y AI∅3 durante la II Fase.
"	329	Entrevista. Operación reconquista GEORGIAS DEL SUR.
"	370	AR Uniformes para el personal embarcado.
"	380	Entrevista. Logística y apreciaciones en general.
"	385	AR Equipos y elementos de superv. en el mar.
"	386	AR Diario de guerra.
"	387	AR Helicópteros armados.
"	388	AR Vuelos del Control de Tránsito Marít.
"	389	AR Alistamiento de medios navales.
"	391	AR Orgánica, adiestramiento y doct. GE.
"	393	AR Estudio orgánica operativa.
"	394	AR Lucha contra incendio en buques.
"	399	AR Adiestramiento en armas.
"	428	Entrevista Alte. GARCIA BOLL.
"	432	Especializaciones del personal AR.
"	439	AR Doctrina de operac. helitransp.
"	440	Entrevista. Icia. en MLV y APOSNAVINAS.
"	444	AR Conocimientos profesionales básicos para el accionar conjunto.
"	445	AR RAtificación por la experiencia bélica de la instrucción y adiest. IM.

C.O.A.C.
EXPTE. INTERNO Nº Ø432

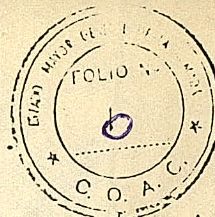
C.O.A.C.
ARCHIVO Nº 5-B-13

CLASIFICADO

ARMADA ARGENTINA

SECRETO

Nº 17 /83"S".
Letra ESGN,COAC.



BUENOS AIRES, 13 de mayo de 1983.

OBJETO: E/Estudio.

AL SEÑOR JEFE DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA.

Adjunto elevo un estudio producido por esta Comisión, referente a Especializaciones del Personal, como complemento del Estudio Orgánica Operativa.

Dejo constancia que el mismo ha sido expuesto al Señor DIRECTOR GENERAL DEL PERSONAL NAVAL y la CORENA.

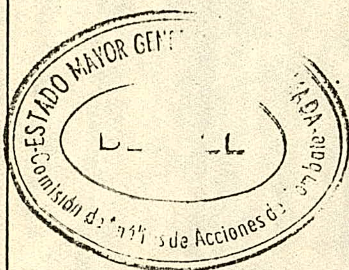
AGREGADOS: Lo que se indica.

DISTRIBUCION: Original, Destinatario.
Duplicado, Archivo.

INTERVENCION: TOTAL: CN MIGUEL ANGEL GRONDONA.
PARCIAL: CF NORBERTO DAZZI, CF RONALDO HENSHAW.
CPFU NESTOR SARMIENTO.

ES COPIA

ANGEL M. RODRIGUEZ
CONTRAALMIRANTE
PRESIDENTE



HECTOR E. DALLAS
CAPITAN DE CORBETA

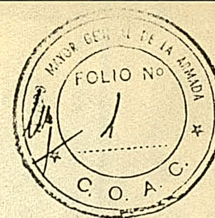
C.O.A.C.
EXPTE. INTERNO Nº 0432

C.O.A.C.
ARCHIVO Nº 5-B-13

Desglosado se sacó "FOTOCOPIA".-

CLASIFICADO

SECRETO



COPIA Nº
PRESIDENTE DE LA COMISION DE ANALISIS
DE ACCIONES DE COMBATE.

BUENOS AIRES, 13 de mayo de 1983.

ESTUDIO ESPECIALIZACIONES DEL PERSONAL

1. REFERENCIAS.

1.1 Estudio Orgánica Operativa (Presidente COAC - 25-03-83).

1.2 Estudio Adiestramiento en Armas (Presidente COAC - 07-04-83).

1.3 Informe de las Operaciones desarrolladas en el Atlántico Sur.

2. PROBLEMA.

Proponer la adopción de un sistema de capacitación del personal por especialidades que permita un mejor aprovechamiento del potencial humano disponible y contribuya a la vez a optimizar la disponibilidad de los medios operativos de la Armada.

3. HISTORIA DEL PROBLEMA.

3.1 La opinión del Señor Comandante de Operaciones Navales, con respecto a las capacidades de las Fuerzas Navales tras la Operación "TRONADOR" fué la siguiente:

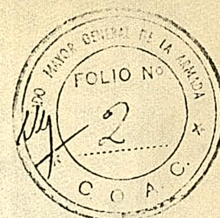
"Las FF.NN. por su sistema de adiestramiento anual, no se encuentran normalmente en condiciones que permitan afrontar un conflicto real con un óptimo nivel de eficiencia, ni siquiera al arribar al fin del año naval.

El concepto apunta concretamente a que el sistema de pases anuales conspira contra la obtención del 100% de veteranía en las dotaciones".

3.2 Como consecuencia del mismo conflicto, una Comisión designada por el entonces Jefe del Estado Mayor General de la Armada, recomendó:

"Cambiar la modalidad de operación de la Flota de Mar sobre la base de dos Grupos Operativos que se alternen en el mar y en su apostadero natural de Puerto Belgrano.

...///2.-



En consecuencia la Dirección General del Personal Naval analizaría anualmente los traslados de manera tal, que el personal de las unidades operativas permaneciera en sus puestos durante un mínimo de dos años.

Esta política de pases tendería a que el nivel de preparación para la guerra no alcanzara su nivel más bajo y peligroso en coincidencia con los traslados generales".

3.3 De las 65 conclusiones obtenidas por esta Comisión para el estudio de la Fase II (Recuperación Malvinas) y relacionadas con las FF.NN., surge que 15 de ellas indican deficiencias atribuibles a la falta de adiestramiento.

3.4 De los informes elevados por las unidades que intervinieron en las operaciones desarrolladas en el Atlántico Sur se desprenden entre otras, las siguientes opiniones de Comando:

3.4.1 Del Destructor A.R.A. "HERCULES".

"La organización del adiestramiento específico de armas de la Flota de Mar resulta inadecuada".

"Fué necesario además convocar a personal de otros destinos que habían revistado el año anterior en la unidad, para suplir la falta de conocimientos del personal nuevo".

3.4.2 Del Destructor A.R.A. "SANTISIMA TRINIDAD":

"Los relevos de grandes porcentajes de personal en forma simultánea al fin de cada año desarticulan los equipos operativos de abordo".

3.4.3 Del Destructor A.R.A. "PY":

"Se considera que actualmente el tripulante no llega con el bagaje de conocimientos adquiridos disponibles y particularmente se señala como deficiencia el hecho de que no se le exija que así sea".

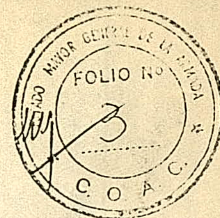
3.4.4 De la DIVISION CORBETAS:

"El adiestramiento inicial con que se emprendió la campaña fué pobre, debiéndose resaltar que solo se contaba con tres días de mar, ninguna ejercitación efectiva de armas y considerable porcentaje de renovación de las dotaciones".

3.4.5 De la AGRUPACION NAVAL MALVINAS:

"Es necesario cambiar la peligrosa tendencia de considerar a nuestra ARMADA como una "Marina de Adiestramiento", por la conciencia clara de que debemos lograr un modelo de "Marina en Alistamiento y Adoctrinamiento permanente para la guerra".

SECRETO



"Debe modificarse el régimen de actividades de la ARMADA operativa a fin de que en toda época del año, haya unidades altamente adiestradas para cumplir su misión".

"Se requiere eliminar la carrera tipo como premisa en la formación de nuestro personal, particularmente el Personal Superior; y formar verdaderos especialistas en las distintas áreas del Poder Naval para que nuestros Comandantes sean profundos conocedores de su unidad y todas sus posibilidades tácticas".

"Deben disponerse Comandos de dos años como mínimo, aunque ello implique que no todos los Jefes y Oficiales puedan ser Comandantes".

3.5 Lo hasta aquí expuesto puede sintetizarse en tres grandes aspectos:

a) Aquellos que se refieren a la necesidad de revitalizar las modalidades de adiestramiento, haciéndolo más parecido a la realidad, más intenso, mejor controlado y con un máximo de aprovechamiento de las facilidades en tierra.

b) Los que hacen a la capacitación individual del personal, buscando formar verdaderos especialistas más que conocedores "de todo un poco"; y aspiran a que el hombre llegue a la unidad conociendo el material y los sistemas que deberá operar y mantener.

c) Por último aquellos que propenden a lograr un mayor porcentaje de veteranía en las dotaciones de las unidades con tiempos de permanencia acordes, desechando el concepto de "traslados generales" y relevando el mínimo imprescindible de personal.

Las dos últimas son las que dan lugar a este estudio y representan en sí las preguntas implícitas en el problema.

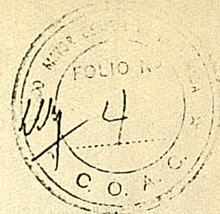
4. DISCUSION DE LOS HECHOS QUE INFLUYEN PARA LA SOLUCION.

4.1 La ARMADA se halla en pleno proceso de incorporación de Unidades de superficie modernas con sistemas y equipos altamente sofisticados. Resulta así innegable que su eficiente operación requerirá un alto grado de capacitación específica del personal.

4.2 La profundización del adiestramiento trae aparejado inevitablemente, un incremento del costo en la formación del personal. Por ende, para que esta inversión resulte redituable, el personal que haya alcanzado los niveles de conocimientos exigidos, a través de su pasaje por Escuelas, Centros y Adiestradores, deberá prestar servicio abordo de las unidades que poseen dichos sistemas durante períodos de tiempo relativamente más prolongados que los que se han observado hasta el momento.

...///4.-

SECRETO



4.3 La responsabilidad primaria de la ARMADA en lo que hace a la realización de operaciones de combate en el mar, implica disponer de una permanente capacidad de acción inmediata. Eso significa contar con unidades alistadas y tripulaciones adiestradas, para lo cual es necesario disminuir en forma considerable el porcentaje de dotaciones que se releva año tras año.

4.4 La complejidad de los sistemas y equipos de variada índole, que integrados en una unidad de superficie le confieren capacidades operativas diversas (Antisubmarinas, Antisuperficie, Antiaérea); señala la conveniencia de tender hacia la especialización antes bien que a la diversificación, en lo que hace a modalidad de capacitación y carrera tipo.

4.5 Si bien pueden diferir en sus capacidades operativas, existe cierta similitud y correspondencia en las características de los equipos que dotan a los nuevos medios de superficie (Corbetas MEKO 140, Destructores MEKO 360, Corbetas Clase "GUERRICO" y Destructores Clase 42).

Esto permitiría concebir agrupamientos afines de buques y constituir Unidades de Adiestramiento Progresivo y Escalonado (UAPE); donde el personal pueda capacitarse y adquirir experiencia de manera coherente, siguiendo una trayectoria lógica y programada dentro de un conjunto.

El conjunto MEKO por ejemplo, estaría constituído por personal que adquirió experiencia previa en unidades auxiliares menores y efectuó los cursos necesarios. Contaría con las Corbetas 140, para luego pasar a los Destructores 360, como medios materiales del conjunto. Dispondría asimismo de los cursos necesarios en las Escuelas y Centros que corresponda.

De la misma manera, podría también imaginarse otro conjunto en que las Corbetas francesas y los Destructores Clase 42 fueran las respectivas UAPE.

4.6 Un criterio similar podría seguirse con las orientaciones Aviación Naval, Submarinos y el escalafón I.M.; aún cuando Submarinos sea en sí, un conjunto definido.

Para Aviación Naval los conjuntos o especialidades podrían ser: Caza y Ataque, Exploración y GAS y Operaciones. Este último conformado por Oficiales que deban cumplir las exigencias de embarco para poder acceder al Comando de Unidades de Superficie.

Infantería de Marina por su parte podría mantener como especialidades las actuales capacitaciones básicas Infantería, Artillería y Comunicaciones.

4.7 Para que la capacitación de un hombre guarde cierta secuencia lógica es necesario seguir su trayectoria más de cerca. Así se podría determinar entre otras cosas los destinos más convenientes; cuándo debe hacer cursos o desempeñarse como profesor en Escuelas o Centros; su capacidad para desempeñarse en EE.MM.; la conveniencia de desembarcarlo por haber cumplido un ciclo dado o por agotamiento, etc.

Esto es impracticable dentro de la orgánica actual y surge la necesidad de pensar en alguien responsable de seguir al personal en un conjunto más estrechamente. A ese individuo de vasta experiencia y gran conocimiento de la especialidad que debería permanecer en tal función durante un tiempo prolongado, se lo podría llamar ORIENTADOR.

4.8 Algunas de las funciones y prerrogativas de estos ORIENTADORES de especialidades serían las siguientes:

4.8.1 Se encargarían por igual del Personal Superior y Subalterno.

4.8.2 Seguirían de cerca la carrera de cada uno de los integrantes de su conjunto a fin de determinar:

a) La trayectoria de destinos más convenientes para el servicio y el individuo.

b) El tiempo que debe permanecer cada uno en el destino; estableciendo un mínimo en base a la aceptabilidad por el costo que significó su adiestramiento y un máximo determinado por una disminución en su rendimiento, agotamiento, aburrimiento, etc.

c) Una calificación de cada uno de los integrantes del conjunto a fin de seleccionar a aquellos que continuarían su carrera dentro del mismo, o que por el contrario deben ser separados por haber dejado de asimilar conocimientos o medien otras razones que hagan conveniente trasladarlos a otros destinos de la ARMADA, ajenos a la especialidad. Para esto deberían habilitar y mantener actualizado un legajo de adiestramiento.

4.8.3 Implementarían las Planillas de Armamento de cada especialidad las que deberían preveer y contemplar:

a) Las Planillas de Armamento de los buques que integran la respectiva UAPE.

b) Al personal de la especialidad adiestrado, que forma parte de Planas Mayores y dotaciones de otros destinos de la zona, posibilitado para ser un reemplazo inmediato de un tripulante enfermo, accidentado o desembarcado por otras razones. A éstos podría llamárselos ADSCRIPTOS y constituirían, por así decirlo, una especie de dotación complementaria mejorada.

c) Al personal que deba realizar Cursos de y ajenos a la especialidad.

d) Al personal que por ser requerido, deba prestar servicio en unidades de otros conjuntos, Escuelas, Centros de Adiestramiento o EE.MM.

e) Los tiempos mínimos y máximos de permanencia para cada función por unidad.

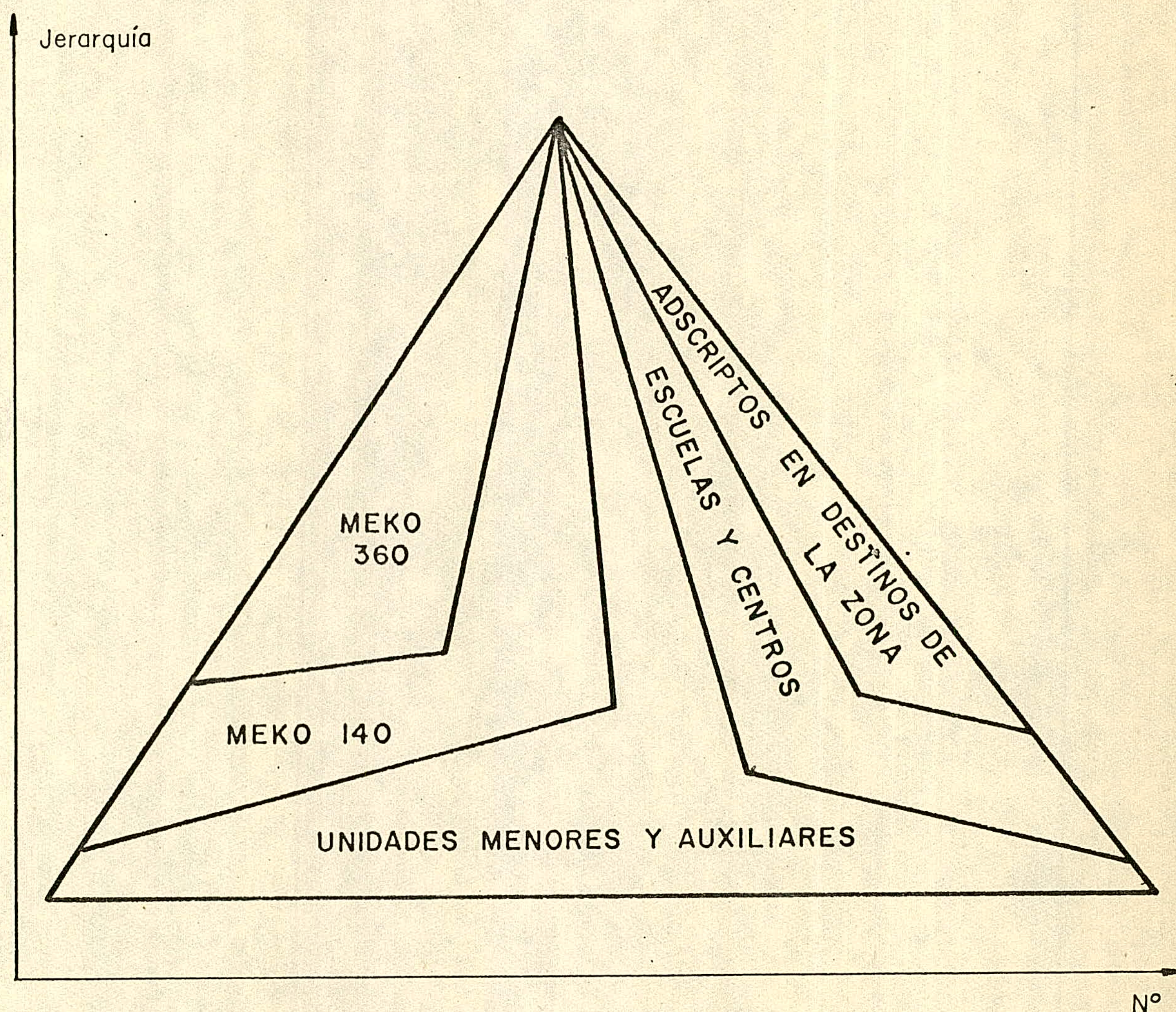
f) El porcentaje máximo de relevos que admite cada buque, expresado por cargos, jerarquías y escalafones sin

perder su condición de alistamiento inmediato para el combate.

4.8.4 Formularían a los INSTITUTOS DE FORMACION los requerimientos de personal que debería egresar para satisfacer las necesidades de su orientación.

4.8.5 Asesorarían a Escuelas y Centros en la adecuación de los respectivos planes y programas de enseñanza.

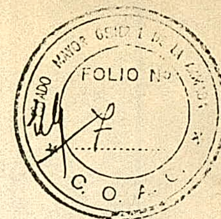
4.9 Así la pirámide parcial de un supuesto conjunto MEKO, resultaría como la que se ilustra:



En ella, un individuo puede llegar a la cima cumpliendo tareas sucesivas, progresivas y escalonadas en las distintas unidades, Escuelas y/o Centros y destinos que le permitan ser adscripto.

La pendiente de sus lados no representa un índice de la tasa de eliminación de la ARMADA, pero sí de ese conjunto.

SECRETO



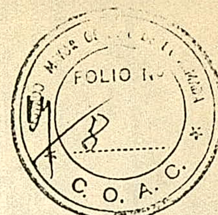
Un hombre podría ser separado de esa pirámide parcial para pasar a integrar otras no menos importante para el funcionamiento integral de la Institución y conformada como muestra la figura Nº 2, por EE.MM., Escuelas de Formación, Direcciones, Servicios, etc.

Esta representaría la pirámide global de la Institución. En ella la suma de las pirámides o polígonos de los distintos conjuntos operativos daría como resultado el de "Unidades de Combate".

Las vías de acceso más amplias a la cima de esta pirámide provendrían de las unidades de combate y EE.MM. y en orden decreciente de las Escuelas y otros destinos.

MEKO
SUBMARINOS
CAZA Y ATAQUE
IM
ART, INF, COM.

Jerarquía
EEMM
ESCUELAS
OTROS DESTINOS
(DIRECCIONES, SERVICIOS, ETC.)
UNIDADES DE COMBATE
(MEKO, SUBM, CAZA Y AT, IM, ETC.)
Nº



4.10 Para coordinar el trabajo de los orientadores y facilitar la interrelación con todos los organismos de la ARMADA sería conveniente contar con autoridades que actúen como ADMINISTRADORES de orientaciones y escalafones.

Ellos podrían a su vez conformar nuevas pirámides de efectivos por cada orientación y llegar así a definir lo que vendría a constituir las Planillas de Armamento de Combate de la ARMADA.

4.11 Existen conceptos tradicionalmente aceptados en lo que hace a las imposiciones de las Planillas de Armamento y a las condiciones exigidas para el ascenso del personal, que han provocado algunas distorsiones.

A los fines de este estudio se supone, que si se dá a las Planillas de Armamento una mayor flexibilidad, sin precisar jerarquías definidas; y se analiza la aptitud, factibilidad y aceptabilidad de adoptar un régimen de ascenso del personal no basado en tiempos normales, sino en las necesidades reales del Servicio Naval, se podría contribuir a evitar tales deformaciones.

5. CONCLUSIONES:

5.1 Los sistemas de formación y capacitación utilizados hasta el presente apuntaban a capacitar al personal de manera integral y no en algo específico. Ello dió lugar a que en general se supiera "un poco de todo y poco de algo definido y concreto". (Marina de Adiestramiento).

5.2 Como consecuencia del criterio anterior se adoptaron ciclos anuales de adiestramiento que no permiten disponer de unidades permanentemente alistadas para el combate.

5.3 Las situaciones de conflicto existentes y la dificultad de preveer su posible evolución, aunada a la escasa posibilidad de contar con el apoyo de eventuales aliados; exigen disponer de fuerzas propias listas para intervenir de manera inmediata.

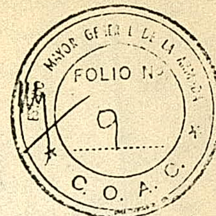
5.4 Los conceptos expuestos en las conclusiones anteriores, así como la sofistificación, siempre en aumento, de los sistemas y equipos con que se dota a los nuevos medios operativos, aconsejan adoptar un sistema de capacitación que reuna las siguientes características esenciales:

a) Lograr un mayor grado de capacitación específica.

b) Prolongar la permanencia del personal en los destinos operativos.

c) Reducir drásticamente los porcentajes de renovación simultánea de las tripulaciones.

d) Controlar y registrar la capacitación del personal, con orientadores de vasta experiencia en cada una de las especialidades y/o conjuntos.



e) Permitir que el personal canalice su deseo y preferencia (voluntariedad) y que posibilite a la Institución extraer del conjunto a los más capaces (selectividad); facilitando así el acceso natural a los niveles más altos de la Conducción Naval.

5.5 El sistema descripto implica un cambio significativo y profundo en la conducción y capacitación del personal de la ARMADA; y requiere por ende un estudio más pormenorizado, que por la metodología de trabajo y la misión impuesta, escapan a esta Comisión.

5.6 El hecho de que la ARMADA cuente ya con unidades Clase MEKO 360 y se halle en proceso de capacitación de las tripulaciones respectivas, impone la máxima celeridad en la adopción de medidas tendientes a lograr ese propósito.

6. ACCIONES RECOMENDADAS:

Proponer al Señor JEMGA que se profundicen los estudios necesarios a fin de determinar la conveniencia de adoptar un sistema de capacitación del Personal Superior y Subalterno del tipo descripto en este informe.

Para implementarlo se considera necesario seguir los pasos siguientes:

a) Definir las especialidades de cada Orientación.

b) Designar a los Administradores de Orientación y/o Escalafón.

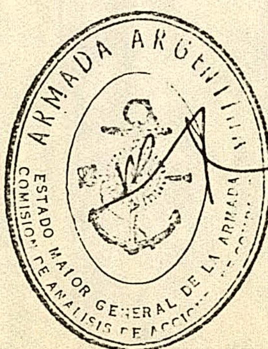
c) Integrar los conjuntos de Unidades de Adiestramiento Progresivo y escalonado (UAPE), según los medios el uso y a incorporar.

d) Seleccionar y designar a los Orientadores de cada especialidad.

e) Analizar y ajustar las Planillas de Armamento (global de la ARMADA, de las Orientaciones y específicas de Unidades y especialidades) conformando las pirámides respectivas.

f) Establecer las necesidades entre Orientaciones, Especialidades Cuerpos y Escalafones, que satisfagan integralmente las de la Institución.

g) Determinar los tiempos máximos y mínimos de permanencia en cada función por unidad y adecuar la política de traslados del personal a esos lapsos.



ANGEL M. RODRIGUEZ
CONTRAALMIRANTE
PRESIDENTE